



GRADO EN ECONOMÍA

CURSO ACADÉMICO

2019/2020

TRABAJO FIN DE GRADO

**ANÁLISIS MULTIVARIABLE DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES EN EUROPA**

**A MULTIVARIABLE ANALYSIS OF THE JOB
SATISFACTION OF THE ELDERLY IN EUROPE**

AUTORA

LUZ ISABEL GIMÉNEZ ESCALANTE

DIRECTORA

MERCEDES NURIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

FECHA

SEPTIEMBRE 2020

INDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MARCO SOCIAL	4
2.2 SATISFACCIÓN LABORAL; QUÉ ES Y CUALES SON SUS DETERMINANTES	5
2.3 SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD	7
2.4 SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL SEXO	7
3. ANÁLISIS	8
3.1 DATOS	8
3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	9
3.3 ANÁLISIS ECONÓMETRICO	11
3.3.1 Variables	12
3.3.2 Resultados	13
4. CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	19
ANEXO	22

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Satisfacción laboral total y salud por países y sexos para grupos de edad avanzada en 2015 9

Tabla 2: Satisfacción laboral total por edades para países mediterráneos en 2015 10

Tabla 3: Satisfacción laboral total por edades para los países nórdicos en 201511

Tabla 4: Modelo general Probit Binario. Variable dependiente: "Satlab" 14

Tabla 5: Modelo restringido probit binario por estratos de edad 16

RESUMEN

Han sido muchos los autores que han intentado definir la satisfacción laboral y los determinantes que influyen o delimitan el concepto. Esto se debe a que actualmente la satisfacción laboral se considera un elemento clave a la hora de analizar el mercado de trabajo. Se están produciendo numerosos cambios consecuencia de la globalización en la estructura demográfica. Estas alteraciones hacen que el concepto de satisfacción laboral tome especial importancia a la hora de intentar paliar los efectos derivados de las mismas. Esto es así ya que, entre estos cambios, se encuentra el que se tenga que prolongar la vida laboral. Para poder llegar a ello la satisfacción laboral se convierte en un elemento clave. Mayores niveles de satisfacción laboral se traducirán en un bienestar general del que derivará que las personas estén dispuestas a permanecer en su puesto de trabajo durante más tiempo.

Este trabajo pretende realizar un análisis de la situación actual de la estructura laboral, definir el concepto de satisfacción laboral y diferenciar los determinantes que pueden influir en el mismo, sobre todo la salud. Los resultados se centrarán entre aquellas personas mayores que estén en edad de trabajar, esto es, las personas cuya edad esté comprendida entre los 50 y los 65 años. Como base de datos se ha tomado la encuesta europea de las condiciones de trabajo (EWCS) de 2015. Esta encuesta consta de numerosas preguntas relacionadas con conceptos tanto intrínsecos como extrínsecos de un puesto de trabajo. A través de un análisis descriptivo se interpretarán los datos obtenidos de la encuesta. Posteriormente, se demostrarán empíricamente los resultados atendiendo a diferentes variables que puedan afectar al concepto. Además, se observarán las diferencias que se produzcan según las características personales de cada individuo. Resultan interesantes los resultados obtenidos que corroboran que factores como el país al que pertenezca una persona o su género hacen que el nivel de satisfacción laboral varíe de manera considerable. Además, se hace una diferenciación según el estrato de edad al que pertenezca la persona, ya que es interesante comprobar si la satisfacción laboral en los últimos años de la vida laboral de una persona varía de alguna manera.

ABSTRACT

There have been many authors who have tried to define the concept of job satisfaction and the determinants that influence it. This is because job satisfaction is currently considered a key element when analyzing the job market. There are many changes taking place in the demographic structure as a consequence of globalization. These changes make that the concept of job satisfaction take special importance when it comes to alleviating the effects derived from them. Among these changes, there is the one that implies to extend the working life. In order to achieve this, job satisfaction becomes a key element. Higher levels of job satisfaction will translate into general well-being from which people are willing to stay in their job for longer.

This work aims to carry out an analysis of the current structure of the work situation, define the concept of job satisfaction and differentiate the determinants that can influence it, especially health. The results will focus on those elderly who are in working age, that is, people whose age is between 50 and 65 years. The database used is the 2015 European Working Conditions Survey (EWCS). This survey consists in several questions related to both intrinsic and extrinsic concepts of a job. Through a descriptive analysis, the data obtained from the survey will be interpreted. Subsequently, the results will be empirically demonstrated taking into account different variables that may affect the concept. In addition, the differences that occur according with the personal characteristics of each individual will be observed. The results obtained are interesting. They corroborate that factors such as the country to which a person belongs or their gender cause variations in the level of job satisfaction. In addition, a differentiation is made according to the age stratum to which the person belongs, since it is interesting to see if job satisfaction in the last years of a person's working life varies in any way.

1. INTRODUCCIÓN

La calidad de la vida laboral se está convirtiendo en un tema de especial interés para la sociedad. Desde la perspectiva de las empresas, el cómo una persona se sienta en su lugar de trabajo va a determinar los rendimientos que le aporte a este. Desde el punto de vista de las personas, el estar satisfecho en el puesto de trabajo va a influir positivamente en la salud y en la vida de las personas en general (Bòria-Revertera, et al., 2012). Todos los trabajos aportan a las dos partes por lo que resulta importante que la personas encuentren un balance entre lo que le otorgan a la empresa y lo que reciben de ella. Esto hace que el fomentar la satisfacción laboral entre todos los grupos de edad se considere un reto para las compañías que tienen trabajadores a su cargo.

Otro asunto que también es interesante y que va a provocar un profundo cambio demográfico, es el envejecimiento del conjunto de las personas al que se está enfrentando la población mundial actualmente. Una de las consecuencias que va a acarrear este cambio es la extensión de la vida laboral de las personas. Esto plantea nuevos objetivos tanto para las instituciones gubernamentales de cada país como para las organizaciones, de manera que resulta interesante prestar atención a la estructura de la fuerza laboral y a la calidad del empleo en los últimos años de la carrera profesional.

En este trabajo se hablará de la literatura que rodea al tema y se expondrán teorías de diferentes autores. Se hará hincapié en el grupo de personas mayores en edad de trabajar en diferentes países nórdicos y mediterráneos y en su percepción de la calidad de su puesto de trabajo. Esto es así puesto que, mayores niveles de satisfacción laboral se traducirán en mayores niveles de bienestar personal y mayores resultados laborales, que suscitarán el prolongamiento de la vida laboral. También se aludirá a los factores que influyen en la satisfacción laboral como son la salud, el sexo o las expectativas que cada persona tenga hacia su trabajo. La salud está directamente relacionada con la satisfacción laboral puesto que, elementos como el estrés al que puede someterse una persona en su puesto de trabajo, van a influir directamente en ella. Un empleo de calidad en el que haya un equilibrio entre el esfuerzo que genera una persona y los resultados que produzca para la organización, va a aumentar el nivel de satisfacción laboral (Cottini & Lucifora, 2013). Otro factor al que se hará referencia en el presente trabajo es el sexo. El sexo es clave a la hora de estudiar la satisfacción laboral ya que las percepciones y objetivos a corto y largo de las personas varían entre hombres y mujeres. Se hará referencia a afirmaciones de autores como Clark, A.E (Clark, 1997) que sostiene que las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres a pesar de que generalmente ocupan puestos de trabajo de menor calidad y peor remunerados.

Posteriormente se realizará un análisis descriptivo con datos obtenidos a través de la European Working Conditions Surveys del año 2015 en el que se diferenciarán tres grupos de edad dentro del grupo de personas mayores en edad de trabajar. Dentro de estos tres grupos se obtendrán los niveles de salud y satisfacción laboral para cada país para que, más adelante, se contrasten con las estimaciones obtenidas a través de un modelo econométrico. El modelo econométrico tendrá en cuenta diferentes variables que afectan a la satisfacción laboral. Por último, se restringirá el modelo en base a los estratos de edad mencionados anteriormente y se compararán con los resultados obtenidos en el modelo general.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

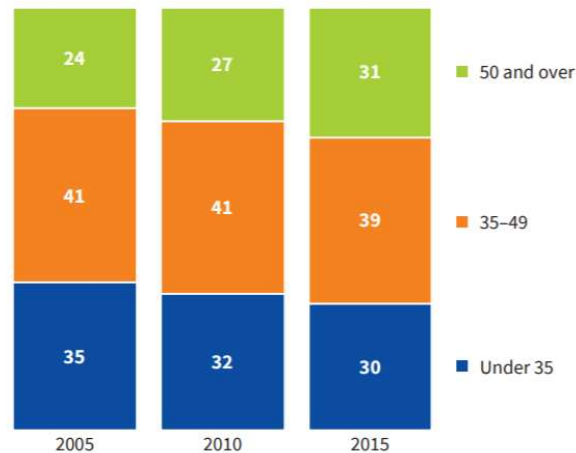
2.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MARCO SOCIAL

Los cambios demográficos a los que se está enfrentando la población actualmente tienen como consecuencia la prolongación de la vida laboral de las personas. Estos cambios son resultado del envejecimiento de la población y generan cierta presión sobre el mercado laboral planteando nuevos desafíos. Algunos estudios prevén que para el año 2060 el 30% de la población europea será mayor de 60 años. Las instituciones gubernamentales de cada país están haciendo frente a estos cambios a través de diferentes medidas. Todas ellas promulgadas con el objetivo de aumentar la vida laboral de las personas e incentivar la permanencia en sus puestos de trabajo y así reducir el impacto demográfico (D'Angelo, et al., 2016). Además, el cambio demográfico trae consigo cambios económicos, resultado de las necesidades cambiantes de la población que orientan la demanda de bienes y servicios hacia otros sectores (Cristea, et al., 2020).

A través de la mecanización de numerosas tareas gracias a la innovación y a los cambios demográficos, se ha podido prescindir de numerosa mano de obra dedicada a “trabajos manuales”. Las personas dedicadas a estas tareas solían ser personas cuya edad estaba comprendida entre los 50 y los 60 años, debido a su larga experiencia en estos campos. Esto provoca que el envejecimiento de la población se convierta en un lastre (Cristea, et al., 2020). Sin embargo, existen numerosos estudios que afirman que el aumento de la vida laboral genera aumentos de productividad. Comparando equipos integrados por jóvenes únicamente con aquellos integrados por adultos y jóvenes, aseguran que los segundos generan más productividad que los primeros. Esto puede deberse a la amplia experiencia de las personas adultas, a su compromiso con la empresa debido a la larga trayectoria en la misma o a los incentivos que tienen a la hora de realizar un trabajo (Myck, 2015).

Las personas mayores en edad de trabajar son aquellas situadas entre los 50 y los 65 años. Eurostat define la tasa de empleo de los trabajadores de más edad como aquella que se calcula dividiendo el número de población activa entre los 50 y 65 años entre la población total del mismo grupo de edad (Eurostat, 2020). Este grupo de edad ha incrementado su participación en el mercado laboral (Ilustración 1). Según la EWCS (European Working Conditions Survey), la proporción de trabajadores de 50 o más años se ha incrementado con los años. De 2005 a 2015 ha pasado de ser un 24% del total de trabajadores a ser un 31% y con perspectivas de crecer. Por otro lado, el porcentaje de trabajadores jóvenes menores de 35 años ha caído con los años, de un 35% en 2005 a un 30% en 2015. Por primera vez en muchos años, la proporción de trabajadores mayores de 50 años ha superado al conjunto de los jóvenes (Eurofound, 2017).

Ilustración 1. Estructura de edad de la fuerza laboral en la UE28 (%)



Fuente: Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

2.2 SATISFACCIÓN LABORAL; QUÉ ES Y CUALES SON SUS DETERMINANTES

La situación del mercado laboral y los cambios demográficos mencionados anteriormente, hacen que tenga sentido y que cada vez sea más relevante referirse al término “satisfacción laboral”. El prolongar la vida laboral de las personas hace que la satisfacción laboral se convierta en un elemento clave a la hora de permanecer en un puesto de trabajo. Tanto es así, que se ha convertido en una parte fundamental del bienestar global de las personas. Además, no sólo tiene efectos a nivel personal, ya que mayores niveles de satisfacción laboral se traducirán en mayores compromisos con las empresas y, por ende, en mayores niveles de productividad hacia las mismas (Vallejo-Martín, 2018).

La satisfacción laboral está ligada a diversos elementos como son la naturaleza del trabajo, el salario, las oportunidades de ascenso o promoción, el ambiente laboral y las condiciones de cada puesto de trabajo (Aziri, 2011). Definir el término ha sido tarea de estudio de numerosos autores, si bien es cierto que todos coinciden en que la satisfacción laboral es la realización que cada individuo percibe al realizar una tarea. Hoppock consideró que la satisfacción laboral es una combinación de circunstancias psicológicas y del entorno que hacen que las personas se sientan satisfechas y realizadas con su trabajo (Aziri, 2011). Vroom se centró en el papel del trabajador dentro de su puesto de trabajo, definiendo el término como la orientación afectiva que cada persona siente cuando ocupa su puesto de trabajo (Aziri, 2011). Otros autores, generalizan más el término, considerándolo una variante directa del bienestar personal (Sironi, 2019). Pagán Rodríguez, et al., afirman que la satisfacción laboral depende del tipo de trabajo que esté desempeñando el individuo, la relación que tenga con sus compañeros, las perspectivas de ascender y la seguridad ocupacional entre otros (Pagán Rodríguez, et al., 2014). El término surge de la comparación de la situación laboral actual con la que sería la ideal, por lo que hay ciertos sesgos producto de la generalización de este. Aunque es una actitud global, lo que a una persona puede generarle satisfacción, a otra puede quitársela o viceversa (Bòria-Revertera, et al., 2012). De aquí nace la percepción de Locke en 1976 citada por Kollmann, et al., en la que tiene en cuenta esto y define la satisfacción laboral como una sensación placentera

o emocional derivada de las experiencias laborales de cada uno (Kollmann, et al., 2020). Ivancevich y Donnelly en 1968 precisaron que la satisfacción laboral tiene dos perspectivas diferenciadas, por un lado, la que tiene que ver con la parte emocional, los sentimientos o la actitud hacia el trabajo y por otro, el balance entre las expectativas, los resultados y los servicios que ofrece un puesto de trabajo en realidad (González Santa Cruz, et al., 2011). Esto concuerda con la idea de que la satisfacción laboral es una variable multidimensional en la que se pueden diferenciar dos factores; extrínsecos e intrínsecos. La satisfacción extrínseca está formada por factores externos, como por ejemplo el salario, los recursos, las políticas de cada compañía, las oportunidades de ascenso o promoción y la relación con los demás trabajadores entre otros. La satisfacción intrínseca plantea factores como la responsabilidad y el reconocimiento. Es decir, factores derivados de la recompensa de carácter interno del propio individuo obtenidas mediante su trabajo (González Santa Cruz, et al., 2011).

La satisfacción laboral está correlacionada con el comportamiento del mercado laboral, es decir, con variables como la productividad, las dimisiones o el absentismo. En base a esto, un estudio realizado en Gran Bretaña demostró que la curva de satisfacción laboral tiene forma de “U” en relación con la edad. Esto indica que el inicio y el final de la vida laboral de una persona son los dos estadios en donde mayor satisfacción con relación al trabajo muestran. De igual forma, cuanto más cualificadas están las personas y mayor carga de trabajo en lo que a horas se refiere, menores niveles de satisfacción laboral muestran. Así mismo, cuanto mayores son las recompensas económicas mayor satisfacción. Este estudio se basa en cuatro formas de satisfacción laboral. La primera es la satisfacción en el trabajo, la segunda es la satisfacción en base a la recompensa económica, la tercera es la satisfacción en relación con los objetivos conseguidos y la cuarta es la satisfacción respecto al ambiente y a las personas que ocupan cargos mayores (Strenitzerová & Achimský, 2019).

Dentro de la satisfacción laboral conviene referirse al término respecto a la edad (Raab, 2019). Mientras que, para las personas mayores en edad de trabajar, esto es aquellas cuya edad está comprendida entre los 50 y los 65 años, la satisfacción laboral es un elemento crucial a la hora de decidir si continuar en un puesto de trabajo o no, para las personas jóvenes no es tan determinante. Esto es así ya que los horizontes temporales de ambos grupos de edad difieren en el tiempo (Rožman, et al., 2019). Además, a medida que la edad de las personas se va incrementando, se van produciendo cambios que afectan a los resultados laborales. Por un lado, se pierden habilidades intelectuales, pero por otro se gana experiencia y conocimiento

Las personas mayores se centran en objetivos a corto plazo que les aporten mayor bienestar y satisfacción en un período breve de tiempo. A medida que la edad de las personas va aumentando, los horizontes temporales se van reduciendo. Lo mismo ocurre con las preferencias y la finalidad por la que se realiza un trabajo. Se centran en aspectos cualitativos como son las recompensas económicas o la aportación que puedan proporcionar a un trabajo. Los cambios que afectan a los resultados laborales, como la pérdida de habilidades intelectuales se contrarrestan con la experiencia y el conocimiento alcanzado. Además, manifiestan una actitud positiva, valoran favorablemente su ambiente laboral y muestran menores emociones negativas. Esto provoca que manifiesten mayor satisfacción laboral en relación con las características de un trabajo, como son las posibilidades de ascender, la seguridad que le aporte a la persona y la independencia dentro de éste (Kollmann, et al., 2020). Por otro lado, los horizontes temporales de las personas jóvenes son más ambiguos. Esto hace que se centren en objetivos a largo plazo, como por ejemplo la experiencia que puedan adquirir en una posición laboral o las habilidades que obtengan y así desarrollar su ámbito profesional. Generalmente, las personas jóvenes muestran menores niveles de

satisfacción laboral en comparación con las personas mayores. Esto puede deberse a factores intrínsecos como la presión a la que están sometidos o a la excesiva carga de trabajo. Esta insatisfacción laboral se manifiesta de manera leve y se va acentuando a medida que va aumentando la carrera profesional, cuando las personas pierden interés en desarrollar su experiencia y aprendizaje, para, posteriormente, incrementarse a medida que aumentan los años (Sironi, 2019).

2.3 SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD

Otro factor que influye en la satisfacción laboral es la salud. La calidad del empleo afecta tanto a la satisfacción laboral como a la salud mental y general de los trabajadores. Esta disminuye cuando los requerimientos del puesto de trabajo son elevados y la autonomía del trabajador es baja. También está influenciada por el desequilibrio que se puede provocar entre el esfuerzo generado y las recompensas laborales (Cottini & Lucifora, 2013). Nos referiremos a la salud en términos de estrés ocupacional. El estrés ocupacional se define según De Silva et al., como *“el daño físico y emocional que se produce cuando los requerimientos del trabajo no son acordes con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”* (Rožman, et al., 2019). En este sentido, las personas que más lo sufren son aquellas cuya edad está comprendida entre los 30 y los 50 años. Esto puede deberse a diversas razones que tienen impacto directo en los niveles de estrés. Entre estas razones se encuentra la necesidad de compaginar las tareas familiares con grandes cargas de trabajo o con la presión por mantener su puesto de trabajo. Este estrés influye en la motivación y en la satisfacción laboral haciendo que se reduzca. El estrés ocupacional, provocado por grandes niveles de estrés resultado de un trabajo intenso, se denomina síndrome de Burnout y tiene impacto directo en la salud y en el bienestar psicológico de los trabajadores. Cuando el ambiente laboral está libre de tensiones y de estrés, los trabajadores se sienten más satisfechos. El síndrome de Burnout tiene como consecuencia una reducción de la productividad y de la eficacia del trabajo al incidir en el estado psicológico de la persona. Además, está directamente relacionado con la insatisfacción laboral. Esto es así ya que, si una persona está sufriendo el síndrome, manifestará una mayor insatisfacción laboral reflejada en su salud psicológica a través de grandes niveles de estrés. En las personas mayores en edad de trabajar no suele estar presente, pues se han liberado de tensiones y su fin último es aportar algo de valor a la empresa (Rožman, et al., 2019).

2.4 SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL SEXO

La satisfacción laboral también varía según el sexo. Esto es así ya que las expectativas de bienestar de ambos sexos son diferentes. Así lo defiende Clark, A.E (Clark, 1997), que afirma que, a pesar de que las posiciones laborales de las mujeres suelen ser peor que las de los hombres, las primeras muestran mayor satisfacción laboral que los segundos. En su estudio, plantea preguntas fijándose en factores específicos dentro de un puesto de trabajo como son el salario, las relaciones con los superiores, la seguridad, la iniciativa que pueda ejercer cada persona, las perspectivas de ascender o la cantidad de horas de trabajo entre otras. Pero la diferencia en los niveles de satisfacción laboral según el sexo reside en los valores que cada persona le da al trabajo, ya que estos divergen según el género. Los hombres valoran más las oportunidades de ascenso, el salario y la seguridad. Las mujeres le dan más importancia y evalúan positivamente las buenas relaciones con sus superiores, la cantidad de horas de trabajo y el trabajo en sí. Hace décadas, las mujeres solían ocupar posiciones laborales de menor nivel o más precarias que los hombres. Esto ha hecho que, debido a fenómenos transitorios, las mujeres posean menores expectativas que los hombres hacia a un puesto de trabajo. El resultado de esto es que manifiestan un mayor nivel de satisfacción laboral fomentado

por la mejora relativa de los puestos de trabajo, no implicando que sean mejores trabajos.

Es interesante diferenciar también por sexos la relación entre salud y satisfacción laboral, y abordar la paradoja que numerosas investigaciones han planteado; y es que, a pesar de que los hombres poseen una menor esperanza de vida en comparación con las mujeres, son las mujeres las que reportan peor salud en las encuestas (Bambra, et al., 2009). El diferenciar el trabajo según el género tiene diferentes consecuencias en los niveles de exposición y vulnerabilidad al estrés entre hombres y mujeres. Las mujeres lo experimentan en mayor medida que los hombres. Su falta de recursos materiales, personales y sociales hacen que sean más vulnerables a las consecuencias derivadas de esta enfermedad, sobre todo en el pasado (McDonough & Walters, 2001). La respuesta a por qué las mujeres tienen peor salud a lo largo de su vida que los hombres, pero sin embargo viven durante más años, reside en una combinación de factores biológicos, sociales, estructurales, psicológicos y de comportamiento que hacen que las condiciones de vida de ambos sexos difieran. Biológicamente las mujeres son más fuertes que los hombres, pero esto no explica la paradoja. Es la posición social y económica la que determina esto. Las clases sociales altas poseen mejor salud debido a los tratamientos a los que pueden acceder dada su condición económica. En general, las mujeres han ostentado y ostentan peores posiciones de poder que los hombres, especialmente en grandes compañías o de prestigio, y esto hace que estén más desfavorecidas económicamente. Si bien es cierto que las políticas públicas hacia el cuidado de los niños y la conciliación laboral se han incrementado, suelen ocupar puestos de trabajo a tiempo parcial para poder hacerse cargo de las tareas domésticas y familiares (Ghazal Read & K. Gorman, 2010). Asimismo, hay que tener en cuenta las diferencias entre países. Cada país posee un estado de bienestar diferente que condiciona la salud y las desigualdades dentro de la misma, pues es el mediador de la extensión y del impacto socioeconómico en la salud. Numerosos estudios han centrado sus bases en que la causa principal de desigualdad entre la salud de hombres y mujeres es el estado social y económico. A través de la investigación de las diferencias de la población en los diferentes estados de bienestar, ha habido una tendencia que afirma que la salud es mejor en los países social demócratas. Además, estos estados son considerados como los más progresistas en lo que a igualdad de género se refiere. En los países corporativistas no hay diferencias importantes. Ofrecen políticas contradictorias, ya que implementan políticas beneficiosas para las mujeres, pero la tasa de participación de estas en el mercado laboral es muy baja (Bambra, et al., 2009).

3. ANÁLISIS

3.1 DATOS

Los datos empleados para el análisis empírico provienen de la base de datos proporcionada por la Encuesta Europea Sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) del año 2015. Se trata de un cuestionario revisado por expertos y agentes políticos ayudados por las recomendaciones de los interlocutores de Eurofound. Eurofound es una agencia europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo cuyo objetivo es recoger mediante diversas preguntas las diferentes experiencias de los trabajadores en el ámbito laboral. La encuesta cubre numerosos temas como son las condiciones laborales, la seguridad laboral, el tiempo y el espacio de trabajo, la organización dentro del puesto de trabajo, las prácticas relacionadas con los recursos humanos, los factores de riesgo; tanto físicos como psicosociales, las relaciones sociales en el trabajo tanto

como con compañeros como con superiores, la salud y la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y doméstica o familiar, la seguridad e independencia financiera y la salud y el bienestar personal. La encuesta está realizada por los 28 estados miembros de la Unión Europea además de Noruega, Suiza, Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía. El muestreo se llevó a cabo de forma aleatoria, estratificada y multifásica entre la población activa de cada país (Eurofound, 2017).

3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El análisis descriptivo se ha centrado en las personas pertenecientes al grupo de edad avanzada, esto es, aquellas cuya edad está comprendida entre los 50 y los 65 años. A su vez, se ha diferenciado por sexos y por países. En lo que a los países se refiere, se han comparado algunos países mediterráneos con características homogéneas (Chipre, Croacia, España, Francia, Grecia, Italia, Malta, Montenegro, Portugal, Reino Unido y Turquía) con países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia), los cuales poseen parámetros económicos más favorables y presentan características menos homogéneas entre ellos.

La variable dependiente “satisfacción laboral” se ha medido en base a la frecuencia con que una persona se siente entusiasmada con su trabajo. La pregunta propuesta en la encuesta es la siguiente: “¿Con qué frecuencia se siente entusiasmado con su trabajo?”. Las posibles respuestas son: siempre (valor 1), la mayoría del tiempo (valor 2), a veces (valor 3), pocas veces (valor 4), nunca (valor 5), no sabe (valor 8) y no contesta (valor 9).

Tabla 1: Satisfacción laboral total y salud por países y sexos para grupos de edad avanzada en 2015

SATISFACCIÓN LABORAL PARA GRUPOS DE EDAD AVANZADA (50-65 AÑOS)				
	HOMBRES	MUJERES	SATISFACCIÓN TOTAL	SALUD
Países mediterráneos	0,63	0,60	0,56	2,19
Chipre	0,51	0,58	0,55	1,87
Croacia	0,43	0,50	0,46	2,16
España	0,67	0,67	0,67	2,29
Francia	0,72	0,71	0,71	2,12
Grecia	0,62	0,56	0,59	1,99
Italia	0,65	0,70	0,68	2,45
Malta	0,83	0,86	0,84	2,30
Montenegro	0,43	0,59	0,50	2,38
Portugal	0,56	0,67	0,62	2,42
Reino Unido	0,71	0,86	0,78	1,90
Turquía	0,50	0,42	0,49	2,17
Países Nórdicos	0,83	0,86	0,83	2,02
Dinamarca	0,94	0,97	0,96	1,93
Finlandia	0,81	0,86	0,84	2,17
Noruega	0,87	0,83	0,85	2,00
Suecia	0,67	0,78	0,73	1,98

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Europea Sobre las Condiciones del Trabajo de 2015 (EWCS).

La interpretación de esta pregunta viene reflejada en la tabla 1. Se pueden observar los resultados obtenidos a partir de la base de datos de la EWCS para el año 2015. Para obtener estos datos se ha convertido la variable “satisfacción laboral” en variable ficticia, siendo 1 satisfecho y 0 insatisfecho. Al realizar esto, se han considerado como satisfechos y se han agrupado en el valor 1 a aquellos que respondieron a la pregunta planteada en la encuesta con “siempre” y con “la mayoría de las veces” y como insatisfechos, agrupados en el valor 0, a aquellos que respondieron a la pregunta con “a veces”, “pocas veces”, “nunca” y aquellos que no contestaron. A continuación, se ha realizado por países la media de los valores tanto para hombres como para mujeres y se ha obtenido la satisfacción laboral total. Valores más próximos a la unidad indican mayor satisfacción. Se puede observar que, por regla general, los países nórdicos manifiestan mayores niveles de satisfacción laboral en comparación con los países mediterráneos. Dentro de los países nórdicos, las mujeres se sienten ligeramente más satisfechas que los hombres. Esto ocurre de igual forma entre los países mediterráneos. Las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres a excepción de algún país como España o Grecia. Turquía y Montenegro son los países con menores niveles de satisfacción laboral; esto puede deberse a su tamaño o a la calidad de sus economías. En la tabla se incluye también la salud. Esta variable se encuentra definida en la encuesta con la siguiente pregunta: ¿Cómo es tu salud en general? Las respuestas a la misma son: Muy buena (1), buena (2), aceptable (3), mala (4) y muy mala (5); por lo tanto, valores cercanos a 1 indican que el individuo goza de buena salud. Por el contrario, valores cercanos a 5 indican que la salud del individuo es mala. En general, los individuos gozan de una buena salud, siendo mejor en los países nórdicos que en los países mediterráneos.

Tabla 2: Satisfacción laboral total por edades para países mediterráneos en 2015

Edad	Chipre	Croacia	España	Francia	Grecia	Italia	Malta	Montenegro	Portugal	Reino Unido	Turquía	SATISFACCIÓN TOTAL
50	0,70	0,39	0,64	0,70	0,67	0,70	0,80	0,47	0,74	0,70	0,43	0,62
51	0,36	0,50	0,71	0,74	0,60	0,68	0,82	0,44	0,65	0,84	0,52	0,66
52	0,76	0,47	0,70	0,76	0,56	0,61	0,79	0,42	0,62	0,79	0,43	0,65
53	0,71	0,46	0,67	0,54	0,23	0,76	0,88	0,42	0,70	0,78	0,40	0,63
54	0,47	0,40	0,69	0,82	0,37	0,57	0,71	0,57	0,62	0,82	0,29	0,62
55	0,52	0,34	0,66	0,71	0,67	0,65	0,83	0,58	0,52	0,84	0,44	0,63
56	0,62	0,60	0,63	0,83	0,67	0,59	0,76	0,13	0,62	0,71	0,60	0,64
57	0,83	0,57	0,64	0,75	0,67	0,64	0,85	0,46	0,62	0,81	0,38	0,67
58	0,57	0,50	0,73	0,75	0,67	0,53	0,78	0,48	0,60	0,82	0,33	0,64
59	0,50	0,44	0,71	0,74	0,90	0,58	0,86	0,67	0,33	0,76	0,50	0,65
60	0,33	0,50	0,72	0,77	0,56	0,76	0,74	0,44	0,54	0,80	0,50	0,71
61	0,33	0,40	0,67	0,83	0,25	0,68	0,94	0,69	0,32	0,91	0,44	0,66
62	1,00	0,63	0,86	1,00	0,58	0,62	0,89	0,45	0,50	0,92	0,17	0,68
63	1,00	0,71	0,80	0,56	0,71	0,72	0,83	0,50	0,75	0,68	0,67	0,72
64	0,50	0,33	0,63	1,00	0,17	0,60	1,00	0,40	0,53	0,81	0,50	0,62
65	1,00	0,67	0,90	1,00	0,50	0,79	1,00	0,78	0,58	0,89	0,50	0,74

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Europea Sobre las Condiciones del Trabajo de 2015 (EWCS).

Si prestamos atención a la satisfacción laboral y a la edad, se aprecia que no hay variaciones significativas a lo largo de los años en los niveles de satisfacción laboral. En el caso de los países europeos (tabla 2) los 65 años es la edad en la que mayor

satisfacción laboral se experimenta, esto concuerda con la idea expuesta por Sironi de que la satisfacción laboral se incrementa a medida que aumentan los años alcanzando su máximo valor al final de la carrera profesional (Sironi, 2019).

Sin embargo, en los países nórdicos, la satisfacción laboral se mantiene muy elevada a lo largo de los años, variando ligeramente y siendo los 64 años la edad en la que alcanza su nivel máximo (tabla 3).

Tabla 3: Satisfacción laboral total por edades para los países nórdicos en 2015

Edad	Dinamarca	Finlandia	Noruega	Suecia	SATISFACCIÓN TOTAL
50	0,89	0,80	0,83	0,79	0,83
51	0,97	0,87	0,94	0,70	0,87
52	0,96	0,85	0,79	0,79	0,85
53	1,00	0,87	0,83	0,77	0,87
54	0,96	0,79	0,82	0,48	0,77
55	0,86	0,84	0,96	0,63	0,83
56	1,00	0,74	0,74	0,73	0,77
57	0,92	0,85	1,00	0,64	0,85
58	0,96	0,83	0,95	0,81	0,88
59	0,89	0,89	0,88	0,90	0,89
60	0,88	0,87	0,94	0,73	0,88
61	0,85	0,86	0,86	0,71	0,85
62	1,00	0,85	0,90	0,67	0,84
63	1,00	0,71	0,81	0,82	0,82
64	1,00	0,93	1,00	0,86	0,93
65	1,00	0,82	0,73	1,00	0,89

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Europea Sobre las Condiciones del Trabajo de 2015 (EWCS).

3.3 ANÁLISIS ECONÓMETRICO

A continuación, se procede a realizar el análisis econométrico. Para ello se realizará una descripción de la variable endógena y las variables exógenas que afectan o tienen influencia en la misma. Posteriormente, se realizará un modelo genérico que consiste en un modelo de regresión probit binario, en donde la variable dependiente “Satlab” toma el valor 1 si el entrevistado se siente satisfecho con su trabajo y 0 si, por el contrario, el entrevistado se siente insatisfecho con su trabajo. Todo ello condicionado a diferentes variables independientes descritas más adelante (Clark, 1997), (Raab, 2019).

$$\Pr (Y=1/ X=x_i) = F (x_i \beta)$$

Tras haber realizado el modelo genérico, se procederá a realizar un análisis econométrico incluyendo las variables analizadas en el primer modelo, pero restringiendo la muestra en base a los 3 grupos de edad (Edad50, Edad55 y Edad60).

3.3.1 Variables

Se ha creado una base de datos a partir de la EWCS en donde se han incluido las siguientes variables.

Como variable dependiente se ha escogido la satisfacción laboral.

- *Satisfacción laboral ("Satlab")*: Variable dummy medida en base a la frecuencia con que la persona se siente entusiasmada o no con su trabajo. Toma el valor 1 si la persona se siente satisfecha y 0 si la persona se siente insatisfecha.

Como variables independientes se han escogido las siguientes:

- *Edad (Edad)*: edad de los entrevistados. A partir de esta variable se han creado 3 variables ficticias: "*Edad50*" que toma el valor 1 si la edad de la persona está comprendida entre los 50 y los 54 años y 0 en caso contrario; "*Edad55*" que toma el valor 1 si la edad de la persona está comprendida entre los 55 y los 59 años y 0 en caso contrario y "*Edad60*" que toma el valor 1 si la edad de la persona se encuentra comprendida entre los 60 y los 65 años y 0 en caso contrario.
- *País (País)*: Países escogidos para el análisis, con diferenciación entre países mediterráneos y países nórdicos. Dummies para países: Dinamarca, Finlandia, Noruega Suecia, Grecia, España, Francia, Italia, Chipre, Malta, Portugal, Reino Unido, Croacia, Turquía y Montenegro.
- *Sexo (Sex)*: Sexo del entrevistado. Incluye las variables ficticias "*Male*" que toma el valor 1 si el entrevistado es hombre y 0 en caso contrario y "*Female*" que toma el valor 1 si la entrevistada es mujer y 0 en caso contrario.
- *Estado Civil*: Dos variables ficticias: "*Soltero*": toma el valor 1 si la persona entrevistada está soltera y 0 en caso contrario. Esta variable se ha creado a partir del número de personas que viven dentro de la misma casa. "*Casado*": toma el valor 1 si la persona entrevistada está casada y 0 en caso contrario.
- *Educación (Educ)*: Nivel de educación máximo adquirido. Existen 9 variables ficticias en base a la clasificación ISCED para cada nivel de educación: "*Preescolar*": 1 si el entrevistado ha estudiado preescolar, 0 en caso contrario. "*Primaria*": 1 si el entrevistado ha estudiado educación primaria, 0 en caso contrario. "*Secundaria1*": si el entrevistado ha estudiado el primer ciclo de secundaria, 0 en caso contrario. "*Secundaria2*": 1 si el entrevistado ha estudiado el segundo ciclo de educación secundaria, 0 en caso contrario. "*Postsecundaria*": 1 si el entrevistado ha estudiado la educación postsecundaria no terciaria, 0 en caso contrario. "*Terciariacorta*": 1 si el entrevistado ha estudiado educación terciaria de ciclo corto, 0 en caso contrario. "*Grado*": 1 si el entrevistado ha estudiado un grado, 0 en caso contrario. "*Master*": 1 si el entrevistado ha estudiado un máster, 0 en caso contrario. "*Doctorado*": 1 si el entrevistado ha estudiado un doctorado, 0 en caso contrario.
- *Salud (Salud)*: Estado de salud del entrevistado. Se crean dos variables ficticias; "*Saludbuena*" que toma el valor 1 para aquellos que gocen de salud muy buena o de salud buena y 0 en caso contrario y "*Saludmala*" que toma el valor 1 para aquellos individuos que tienen salud aceptable, mala o muy mala y 0 en caso contrario.
- *Impacto en la salud (Impacto)*: Impacto del trabajo a la salud. Incluye dos variables ficticias: "*ImpactoSI*": si el trabajo afecta a la salud del entrevistado toma el valor 1, en caso contrario toma el valor 0. "*ImpactoNO*": si el trabajo no afecta a la salud del entrevistado toma el valor 1, 0 en caso contrario.

- *Ocupación (Ocupacion)*: Ocupación del entrevistado. Incluye 10 variables ficticias en base a la clasificación ISCO 08: “*Profesional*”: 1 si el entrevistado es profesional científico e intelectual, 0 en caso contrario. “*Administrativo*”: 1 si el entrevistado se dedica al apoyo administrativo, 0 en caso contrario. “*ServiciosVentas*”: 1 si el entrevistado es trabajador de los servicios o vendedor de comercios y mercados, 0 en caso contrario. “*OcupacionElementa*”: 1 si el entrevistado se dedica a tareas elementales, 0 en caso contrario. “*Tecnico*”: 1 si el entrevistado es un técnico o profesional de nivel medio, 0 en caso contrario. “*Gerente*”: 1 si el entrevistado ocupa el cargo de director o gerente, 0 en caso contrario. “*Artesano*”: 1 si el entrevistado se dedica a la artesanía, 0 en caso contrario. “*Operario*”: 1 si el entrevistado es un operador de instalaciones, máquinas o ensambladoras, 0 en caso contrario. “*Agricultura*”: 1 si el entrevistado es agricultor, trabajador agropecuario, forestal o pesquero, 0 en caso contrario. “*OcupacionMilitar*”: 1 si el entrevistado posee una ocupación de carácter militar, 0 en caso contrario.
- *Salario (Salario)*: Salario. “*Logsalario*” para medir la remuneración.
- *Horas de trabajo (horas)*: Horas de trabajo semanales. Incluye 3 variables ficticias; “*Jornada0a20*”: toma el valor 1 si el número de horas semanales trabajado se encuentra entre 0 y 20 horas y 0 en caso contrario. “*Jornada21a40*” que toma el valor 1 si el número de horas trabajado se encuentra entre 21 y 40 horas semanales y 0 en caso contrario. “*Jornada41a110*” que toma el valor 1 si el número de horas trabajado se encuentra entre 41 y 110 horas de trabajo semanales y 0 en caso contrario. La división se ha realizado en base al número de horas que componen la media jornada legalmente (20 horas) y el número de horas que componen la jornada completa legalmente (40 horas).
- *Tipo de trabajador (Tipolab)*: Contiene dos variables ficticias: “*Empleado*” que toma el valor 1 si la persona trabaja por cuenta ajena y 0 en caso contrario. “*Autónomo*” que toma el valor 1 si la persona trabaja por cuenta propia y 0 en caso contrario.
- *Apoyo de los compañeros (Apoyo)*: Apoyo recibido por los compañeros y superiores. 2 dummies: “*ApoyoSI*” que toma el valor 1 si el individuo recibe apoyo siempre o la mayoría del tiempo y 0 en caso contrario y “*ApoyoNO*” que toma el valor 1 si la persona recibe apoyo a veces, nunca o casi nunca y 0 en caso contrario.
- *Aprendizaje brindado por el puesto (Aprendizaje)*: Aprendizaje de cosas nuevas que proporciona el puesto de trabajo. Incluye dos variables dummies: “*AprendizajeSI*”: 1 si el entrevistado aprende cosas nuevas en su trabajo, 0 en caso contrario. “*AprendizajeNO*”: 1 si el entrevistado no aprende cosas nuevas en su trabajo, 0 en caso contrario.
- *Estrés (Estres)*: Nivel de estrés sufrido en el puesto de trabajo. Se han incluido dos variables ficticias “*EstresSI*” que toma el valor 1 si las personas sufren estrés siempre o la mayoría del tiempo y 0 en caso contrario y “*EstresNO*” que toma el valor 1 si las personas sufren estrés en alguna ocasión, nunca o casi nunca y 0 en caso contrario.

3.3.2 Resultados

Se ha estimado la muestra total a través de un modelo de regresión probit binario. Como variable dependiente se ha escogido “*Satlab*”, variable que toma los valores 0 y 1 en función de si la persona se siente satisfecha o insatisfecha con su trabajo. Como variables independientes se han escogido todas las mencionadas anteriormente. Debido a problemas derivados de la multicolinealidad perfecta, se han omitido 11 variables. Los resultados del modelo general son los presentados en la tabla 4.

Tabla 4: Modelo general Probit Binario. Variable dependiente: "Satlab"

	Coeficiente	Desv. Tipica	z	Pendiente*	valor p
const	-0.594691	0.704509	-0.8441		0.3986
Casado	0.0121718	0.0742232	0.1640	0.00386164	0.8697
Edad50	-0.107210	0.0764114	-1.403	-0.0340215	0.1606
Edad55	-0.0949468	0.0782818	-1.213	-0.0303209	0.2252
Edad60	Omitida				
Saludbuena	0.271499	0.0614100	4.421	0.0892610	<0.0001
Jornada0a20	0.288469	0.111488	2.587	0.0832253	0.0097
Jornada41a110	-0.0817380	0.0676947	-1.207	-0.0262038	0.2273
Jornada21a40	Omitida				
ApoyoSI	0.368149	0.0615365	5.983	0.122852	<0.0001
ApoyoNO	Omitida				
EstresSI	-0.200516	0.0635453	-3.155	-0.0654845	0.0016
EstresNO	Omitida				
Grecia	-0.466057	0.297641	-1.566	-0.166100	0.1174
Espana	-0.501806	0.244358	-2.054	-0.176141	0.0400
Francia	-0.430545	0.232577	-1.851	-0.150387	0.0641
Italia	-0.379320	0.251632	-1.507	-0.132078	0.1317
Chipre	-0.858876	0.266514	-3.223	-0.320181	0.0013
Malta	0.123758	0.271745	0.4554	0.0376690	0.6488
Portugal	-0.515074	0.280653	-1.835	-0.184301	0.0665
Finlandia	-0.193153	0.232335	-0.8314	-0.0642696	0.4058
Suecia	-1.09339	0.179706	-6.084	-0.406738	<0.0001
ReinoUnido	-0.431437	0.245920	-1.754	-0.150744	0.0794
Croacia	-1.23631	0.214156	-5.773	-0.460305	<0.0001
Turquia	-0.776367	0.252747	-3.072	-0.286360	0.0021
Noruega	-0.735480	0.186697	-3.939	-0.268881	<0.0001
Montenegro	-0.685976	0.318115	-2.156	-0.250745	0.0311
Dinamarca	Omitida				
Male	-0.124761	0.0618011	-2.019	-0.0393088	0.0435
Female	Omitida				
Terciariacorta	0.223292	0.137125	1.628	0.0665965	0.1034
Secunadria2	0.0175827	0.130907	0.1343	0.00554994	0.8932
Grado	0.127779	0.135767	0.9412	0.0390342	0.3466
Secundaria1	0.139501	0.144444	0.9658	0.0427898	0.3342
Postsecundaria	0.179139	0.171782	1.043	0.0535181	0.2970
Doctorado	0.821122	0.509826	1.611	0.182548	0.1073
Primaria	-0.127626	0.165841	-0.7696	-0.0417869	0.4416
Preescolar	0.0644614	0.282355	0.2283	0.0199473	0.8194
Master	Omitida				
ImpactoSI	-0.125646	0.0582492	-2.157	-0.0398956	0.0310
ImpactoNO	Omitida				
Profesional	-0.0284181	0.129342	-0.2197	-0.0090415	0.8261
Administrativo	-0.310342	0.142590	-2.176	-0.105934	0.0295
OcupacionElementa	-0.432783	0.144810	-2.989	-0.150782	0.0028
ServiciosVentas	-0.0570649	0.132810	-0.4297	-0.0182844	0.6674
Tecnico	-0.163669	0.131909	-1.241	-0.0537793	0.2147

Artesano	-0.261085	0.140329	-1.861	-0.0879916	0.0628
Operario	-0.402480	0.144469	-2.786	-0.140048	0.0053
Agricultura	-0.476897	0.189226	-2.520	-0.169938	0.0117
Ocupacionmilitar	-0.136195	0.475482	-0.2864	-0.0449930	0.7745
Gerente	Omitida				
Logsalario	0.200935	0.0649671	3.093	0.0635681	0.0020
AprendizajeSI	0.340119	0.0653482	5.205	0.112885	<0.0001
AprendizajeNO	Omitida				
Empleado	-0.180306	0.100306	-1.798	-0.0541625	0.0722
Autonomo	Omitida				

Fuente: Elaboración propia a través de Gretl.

Los coeficientes asociados a la pendiente de “Edad50” y “Edad55” indican que las personas cuya edad está comprendida entre los 50 y los 54 y aquellas cuya edad está comprendida entre los 55 y los 59 manifiestan menores probabilidades de estar satisfechas con su trabajo (un 3,4% y un 3,03% menos de probabilidades respectivamente) que aquellos individuos mayores de 60 años. Las variables relacionadas con la edad en el modelo general no son significativas a ningún nivel.

Atendiendo al sexo, los hombres tienen un 3,93% menos de probabilidades de sentirse satisfechos con su trabajo en comparación con las mujeres. Esto coincide con lo expuesto en el análisis descriptivo, en el que se ponía de manifiesto que en la mayoría de los países las mujeres se sentían, en general, ligeramente más satisfechas que los hombres. La variable “Male” es significativa a un nivel de un 5% según su p-valor.

El estado civil no es una variable significativa en ninguna de sus formas ni a ningún nivel, pero se comprueba que las personas casadas se sienten más satisfechas que las que están solteras. Concretamente, tienen un 0,38% más de probabilidades de estar satisfechas con su trabajo que las solteras.

En cuanto al tipo de trabajador, aquellos que están empleados por cuenta ajena tienen un 5,41% menos de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo que aquellos que trabajan por cuenta propia y son autónomos. La variable “Empleado” es significativa a un nivel del 10%.

Todas las ocupaciones tienen un efecto negativo sobre la satisfacción laboral en comparación con los que ostentan el cargo de gerentes. La ocupación de gerente aporta seguridad y bienestar a las personas además de independencia, por lo que concuerda con lo expuesto en la literatura (Kollmann, et al., 2020). Las ocupaciones que son significativas son: administrativo (a un 5%), ocupaciones elementales (a un 1%), artesano (a un 10%), operario (a un 1%) y agricultura (a un 5%).

En lo que al nivel de educación se refiere, se comprueba que todos los niveles salvo primaria tienen un efecto positivo sobre la satisfacción laboral tomando como base el realizar un máster. El estudiar primaria hace que las personas tengan un 4,17% menos de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo que los que han estudiado un máster. Resulta llamativo comprobar que aquellos que han estudiado un doctorado tienen un 18,25% más de probabilidades de estar satisfechos que los que han estudiado un máster, porcentaje alto en comparación con los otros niveles de estudio. Esto indica que cuanto más estudie una persona y más se especialice, más satisfacción laboral reportará. No obstante, las variables que engloban el nivel educativo no son significativas a ningún nivel.

El logaritmo del salario es significativo a un nivel de un 1% y afecta positivamente a la satisfacción laboral, es decir, a mayor salario, mayores probabilidades de estar satisfecho con el trabajo. En la línea de lo afirmado anteriormente respecto al nivel de educación, se comprueba que tiene sentido ya que los trabajos mejor remunerados son aquellos que requieren mayor cualificación.

En relación con los países, todos salvo Malta tienen un efecto negativo sobre la satisfacción laboral tomando como referencia a Dinamarca. Los habitantes de Malta tienen un 3,7% más de probabilidades de sentirse satisfechos que los daneses. Todos menos Grecia, Italia, Malta y Finlandia son significativos a un 1%, 5% o un 10%. Esto corrobora los resultados obtenidos en el análisis descriptivo en los que Dinamarca, dentro del conjunto de países, era el país con mayores niveles de satisfacción laboral.

En cuanto a las horas de trabajo semanales, aquellas personas que trabajan de 0 a 20 horas a la semana tienen un 8,32% más de probabilidades de sentirse satisfechas laboralmente que las que trabajan la jornada completa. Sin embargo, los que trabajan más de 40 horas semanales tienden a sentirse menos satisfechos que los que trabajan de 21 a 40 horas, concretamente tienen un 2,62% menos de probabilidades de estar satisfechos. Mientras que la variable “Jornada0a20” es significativa a un nivel de un 1%, la variable “Jornada41a110” no lo es a ningún nivel.

En cuanto a la calidad de la salud, las personas que gozan de buena salud tienen un 8,92% más de probabilidades de estar satisfechas con su trabajo que las que tienen mala salud. La variable “Saludbuena” es significativa a un nivel de un 1%. Tiene sentido ya que la variable “ImpactoSI” es significativa a un nivel de un 5% y es indicador de que aquellas personas a las cuales el trabajo influye en la calidad de la salud tienen un 3,9% menos de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo que aquellos a los que no les afecta.

Relacionado con la salud está el nivel de estrés. Las personas que tienen y manifiestan estrés de manera habitual tienen un 6,54% menos de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo que las que no tienen estrés. La variable “EstresSI” es significativa a un nivel de un 1%.

Los que aprenden cosas nuevas tienen un 11,28% más de probabilidades de estar satisfechos laboralmente que aquellos que no aprenden nada con su trabajo. La variable “AprendizajeSI” es significativa a un nivel de un 1%.

Por último, el sentirse apoyado en un puesto de trabajo es importante. La variable “ApoyoSI” es significativa a un nivel de un 1%. El sentirse apoyado tanto por los compañeros como por los superiores hace que las personas tengan un 12,28% más de probabilidades de estar satisfechas con su trabajo que el no sentirse apoyado.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos a partir del modelo restringido por estratos de edad. Se ha realizado un análisis econométrico probit binario incluyendo las mismas variables que las presentadas en el modelo genérico, pero restringiendo la muestra en base a los 3 grupos de edad. Los resultados obtenidos son los presentados en la tabla 5. En el anexo se encuentran las pendientes de las variables según el estrato de edad.

Tabla 5: Modelo restringido probit binario por estratos de edad

Variables	Edad50		Edad55		Edad60	
	Coefficiente	z	Coefficiente	z	Coefficiente	z
Const	-0.649664	-0.9238	-0.689638	-0.9799	-0.658352	-0.9360

Casado	0.0149185	0.2011	0.0121718	0.1640	0.0185283	0.2502
Soltero	Omitida					
Saludbuena	0.269389	4.390	0.271499	4.421	0.265118	4.338
Saludmala	Omitida					
Jornada0a20	0.296315	2.664	0.288469	2.587	0.300425	2.704
Jornada41a110	-0.0848737	-1.255	-0.0817380	-1.207	-0.0842646	-1.246
Jornada21a40	Omitida					
ApoyoSI	0.366540	5.959	0.368149	5.983	0.365415	5.943
ApoyoNO	Omitida					
EstresSI	-0.203278	-3.203	-0.200516	-3.155	-0.205434	-3.240
EstresNO	Omitida					
Grecia	-0.463972	-1.560	-0.466057	-1.566	-0.469761	-1.580
Espana	-0.504821	-2.067	-0.501806	-2.054	-0.512618	2.100
Francia	-0.435525	-1.874	-0.430545	-1.851	-0.441948	-1.903
Italia	-0.381736	-1.518	-0.379320	-1.507	-0.386929	-1.539
Chipre	-0.862554	-3.236	-0.858876	-3.223	-0.865749	-3.248
Malta	0.123443	0.4545	0.123758	0.4554	0.118823	0.4375
Portugal	-0.523009	-1.865	-0.515074	-1.835	-0.531335	-1.895
Finlandia	-0.190684	-0.8214	-0.193153	-0.8314	-0.192445	-0.8287
Suecia	-1.08376	-6.045	-1.09339	-6.084	-1.08329	-6.040
ReinoUnido	-0.429960	-1.749	-0.431437	-1.754	-0.435710	-1.773
Croacia	-1.23855	-5.788	-1.23631	-5.773	-1.24140	-5.800
Turquia	-0.774039	-3.064	-0.776367	-3.072	-0.787335	-3.123
Noruega	-0.733949	-3.936	-0.735480	-3.939	-0.734624	-3.938
Montenegro	-0.686647	-2.159	-0.685976	-2.156	-0.693865	-2.182
Dinamarca	Omitida					
Male	-0.123278	-1.996	-0.124761	-2.019	-0.120279	-1.951
Female						
Terciariacorta	0.226606	1.654	0.223292	1.628	0.225511	1.646
Secunadria2	0.0201377	0.1540	0.0175827	0.1343	0.0194671	0.1488
Grado	0.130857	0.9648	0.127779	0.9412	0.130503	0.9619
Secundaria1	0.144909	1.005	0.139501	0.9658	0.148094	1.027
Postsecundaria	0.183105	1.067	0.179139	1.043	0.182465	1.064
Doctorado	0.823046	1.622	0.821122	1.611	0.829764	1.634
Primaria	-0.117836	-0.7121	-0.127626	-0.7696	-0.109413	-0.6626
Preescolar	0.0793082	0.2815	0.0644614	0.2283	0.0946700	0.3369
Master	Omitida					
ImpactoSI	-0.127891	-2.197	-0.125646	-2.157	-0.128121	-2.202
ImpactoNO	Omitida					
Profesional	-0.0294710	-0.2280	-0.0284181	-0.2197	-0.0297677	-0.2304
Administrativo	-0.314145	-2.204	-0.310342	-2.176	-0.314721	-2.209
OcupacionElementa	-0.439341	-3.038	-0.432783	-2.989	-0.443893	-3.072
ServiciosVentas	-0.0618269	-0.4659	-0.0570649	-0.4297	-0.0657120	-0.4958
Tecnico	-0.161614	-1.226	-0.163669	-1.241	-0.163043	-1.237
Artesano	-0.264369	-1.886	-0.261085	-1.861	-0.269281	-1.923
Operario	-0.404160	-2.798	-0.402480	-2.786	-0.409510	-2.839
Agricultura	-0.480126	-2.540	-0.476897	-2.520	-0.480314	-2.541
Ocupacionmilitar	-0.142879	-0.3004	-0.136195	-0.2864	-0.161575	-0.3406
Gerente	Omitida					
Logsalario	0.200891	3.090	0.200935	3.093	0.200258	3.081
AprendizajeSI	0.338101	5.177	0.340119	5.205	0.337927	5.176
AprendizajeNO	Omitida					
Empleado	-0.186864	-1.867	-0.180306	-1.798	-0.187328	-1.872
Autonomo	Omitida					

Fuente: Elaboración propia a través de Gretl.

Atendiendo a los resultados obtenidos, se comprueba que las variables son significativas prácticamente de igual manera en cualquiera de los 3 estratos de edad. No se observan muchas diferencias en los resultados obtenidos en comparación con el modelo general.

Los hombres siguen teniendo menores probabilidades de estar satisfechos con su trabajo que las mujeres. Todos los niveles de educación menos primaria afectan positivamente a la satisfacción laboral tomando como base el realizar un máster. En relación con los países, todas las naciones menos Malta tienen menores probabilidades de que sus habitantes manifiesten mayores niveles de satisfacción laboral que Dinamarca. En lo que concierne al salario, cuanto mayor sean los sueldos, mayores probabilidades de sentirse satisfecho con el trabajo tendrá la persona.

Al desagregar la muestra según el grupo de edad, no se obtienen resultados muy diferentes de los obtenidos en el modelo general. Esto puede deberse a que las variables relacionadas con la edad en el modelo general no eran significativas a ningún nivel. Estos resultados son concluyentes e indicadores de que la satisfacción laboral en los últimos años de vida laboral varía de igual forma independientemente de la edad que tenga la persona, es decir, a partir de los 50 años, las personas apenas experimentan cambios en su percepción de la satisfacción laboral. Estos resultados pueden deberse a que, en los últimos años de la carrera profesional de las personas, pocos son los factores que pueden influir a corto plazo en el nivel de satisfacción laboral. Factores como la ocupación o la educación no son especialmente determinantes sin embargo los niveles de estrés o el aprendizaje que pueda aportar un trabajo a una persona sí lo son.

4. CONCLUSIONES

La satisfacción laboral se ha convertido actualmente en un tema de especial interés. Muchos son los factores que influyen en el concepto y lo hacen de diferentes maneras. Tras el análisis descriptivo y econométrico, se han obtenido unos resultados concluyentes en función de la variable para la que se quiera mostrar interés.

Si se presta atención al sexo, se comprueba que, por regla general, las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres. Este resultado lo corrobora tanto el análisis descriptivo como el análisis econométrico. Variables que reflejan el valor que una persona le da al trabajo son notablemente diferentes entre hombres y mujeres. Además, las expectativas que tienen las mujeres, derivadas de los trabajos que han ido ocupando a lo largo de su vida, son más bajas que las de los hombres, lo que hace que se conformen más fácilmente (Clark, 1997).

Si se presta atención a la edad, se comprueba que no hay diferencias muy significativas entre los grupos cuando todos pertenecen al grupo de personas mayores en edad de trabajar. Para todas las edades pertenecientes a este rango, el nivel de satisfacción laboral es elevado. Esto es indicador de que, en los últimos años de la vida laboral, la satisfacción no varía excesivamente en lo que a la edad se refiere. Es antes de llegar a estas edades donde se pueden producir cambios que afecten a largo plazo al bienestar y a la satisfacción dentro de un puesto de trabajo (Kollmann, et al., 2020). Esto concuerda también con lo expuesto en la literatura. Si se atiende a la curva de satisfacción laboral en relación con la edad, se comprueba que tiene forma de “U”. Esto es indicador de que el inicio y el final del recorrido profesional es donde se muestran mayores niveles de satisfacción laboral (Strenitzerová & Achimský, 2019).

Si se presta atención a los países, son los países nórdicos los que manifiestan, por lo común, mayores grados de satisfacción laboral. El modelo laboral nórdico posee un elevado nivel de gasto público en lo concerniente al ámbito social. Son mercados laborales muy poco regulados y que cuentan con el apoyo de numerosos sindicatos que abogan por la protección de los derechos e intereses de los trabajadores. Por otro lado,

los países mediterráneos cuentan con una gran intervención del Estado en la economía que otorga subsidios por desempleo a la población y ofrece una alta protección a los trabajadores (Pampillón Olmedo, 2008). Los países nórdicos han sabido adaptarse a los requerimientos y exigencias de la globalización. A pesar de ser países con economías pequeñas, cuentan con un Estado que se hace cargo de las necesidades que no satisface el sector privado. Además, relacionando esto con la edad, el poseer economías menos regularizadas y más libres en elementos de retribución como son las pensiones, hace que los trabajadores estén dispuestos a permanecer durante más tiempo en el mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Amber, D. & Domingo, J., 2017. Desempleo y Precariedad Laboral En Mayores: Una Luz Al Final Del Túnel. *Sociología, Problemas y Prácticas*, Issue 84, pp. 27-41.

Aziri, B., 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice*, 3(4), pp. 77-86.

Bambra, C. y otros, 2009. Gender, Health Inequalities And Welfare State Regimes: A Cross-National Study of 13 European Countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, Volumen 63, pp. 38-44.

Berde, É. & Rigó, M., 2019. *Job Satisfaction At Older Ages*. [En línea] Available at: <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01547-x> [Último acceso: 3 Marzo 2019].

Bòria-Revertera, S., Crespi-Vallbonaa, M. & Mascarilla-Miró, O., 2012. Variables Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. *Cuadernos de Economía*, Volumen 35, pp. 9-16.

Clark, A. E., 1997. Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work?. *Labour Economics*, Volumen 4, pp. 341-372.

Cottini, E. & Lucifora, C., 2013. Mental Health And Working Conditions In Europe. *ILR Review*, 66(4), pp. 958-988.

Cristea, M., Noja, G. G., Stefea, P. & Sala, A. L., 2020. The Impact of Population Aging and Public Health Support on EU Labor Markets. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1439).

D'Angelo, S. y otros, 2016. Job Dissatisfaction And The Older Worker: Baseline Findings From The Health And Employment After Fifty study. *Occup Environ Med*, Volumen 73, p. 512–519.

Desjardins, R., 2019. The Labour Market Benefits Of Adult Education From A Global Perspective. *International Review of Education*, Volumen 65, p. 955–973.

Eurofound, 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat, 2020. *Eurostat Data Browser*. [En línea] Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/product?code=LFSI_EMP_A&mode=view [Último acceso: 4 Marzo 2020].

García, A. M., 2010. Mercado laboral y salud. Informe SESPAS 2010. *Gaceta Sanitaria* , 24(1), pp. 62-67.

Ghazal Read, J. & K. Gorman, B., 2010. Gender and Health Inequality. *Annual Review of Sociology*, Volumen 36, pp. 371-386.

González Santa Cruz, . F., Sánchez-Cañizares, S. & López-Guzmán Guzmán, T., 2011. Satisfacción Laboral Como Factor Crítico Para La Calidad: El Caso Del Sector Hostelero De La Provincia de Córdoba - España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, Volumen 20, pp. 1047-1068.

Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M. & Peschl, A., 2020. What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Hum Resour Manage*, Volumen 59, pp. 101--115.

Lasierra Esteban, J. M., 2019. Regulación/Desregulación Laboral: Una Reflexión Teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), pp. 609-630.

Li, J., 2019. Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology* , 6(1), pp. 1-22.

McDonough, P. & Walters, V., 2001. Gender And Health: Reassessing Patterns And Explanations. *Social Science and Medicine*, Volumen 52, pp. 547-559.

Miguélez, F., López, P., Lope, A. & Coller, X., 1998. La Segmentación Laboral: Hacia Una Tipología del Ámbito Productivo. *Papers* 55, pp. 45-77.

Myck, M., 2015. Living Longer, Working Longer: The Need For A Comprehensive Approach To Labour Market Reform In Response To Demographic Changes. *European Journal of Ageing*, Volumen 12, pp. 3-5.

Olofsson, J. & Panican, A., 2019. Labour Market Regulations, Changes In Working Life And The Importance Of Apprenticeship Training: A Long-Term And Comparative View On Youth Transition From School To Work. *Policy Futures in Education*, 17(8), p. 945–965.

Ortíz García, P., 2013. Cambios en la legislación laboral y contratación en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), pp. 141-165.

Pagán Rodríguez, R., Rivas Sánchez, C., Ordóñez de Haro, C. & Sánchez Maldonado, J., 2014. Older Workers with Disabilities: Job Satisfaction Differences in the Public and Private Sectors in Europe. *Applied Research Quality Life*, Volumen 14, p. 711–731.

Palacio Morena, J. I. & Álvarez Aledo, C., 2004. *El Mercado de Trabajo: Análisis y Políticas*.. España: Akal Ediciones.

Pampillón Olmedo, R., 2008. El Modelo Nórdico. *Revista de Economía Mundial*, Issue 18, pp. 155-165.

Poplawski-Ribeiro, M., 2020. Labour Force Ageing And Productivity Growth. *Applied Economics Letters*, 27(6), p. 498–502.

Raab, R., 2019. *Workplace Perception and Job Satisfaction of Older Workers*. [En línea] Available at: <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00109-7>

Ramos, R., Jenny, G. & Bauer, G., 2016. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, Volumen 66, pp. 230-237.

Rožman, M., Grinkevich, A. & Tominc, P., 2019. Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. *Organizacija*, 52(1), pp. 46-59.

Sironi, E., 2019. *Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach.* [En línea] Available at: <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3> [Último acceso: 27 Febrero 2020].

Strenitzerová, M. & Achimský, K., 2019. Employee Satisfaction and Loyalty as a Part of Sustainable Human Resource Management in Postal Sector. *Sustainability*, 11(4591).

Tovar Martínez, F. J. & Revilla Casto, J. C., 2012. La Institucionalización De La Individualización Del Trabajo: El Concepto De Flexiguridad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), pp. 235-258.

Vallejo-Martín, M., 2018. Calidad del Empleo y Satisfacción Laboral en Emigrantes. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), pp. 71-78.

Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. & Vanroelen, C., 2016. How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, Volumen 158, pp. 132-140.

Visser, M., Gesthuizen, M. & Kraaykamp, G., 2019. Work Values and Political Participation: A Cross-National Analysis. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), p. 186–203.

Vroom, V. H., 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley.

ANEXO

Estadísticos principales					
Variable	Media	Mediana	D. T.	Mín	Máx
Satlab	0.714	1.00	0.452	0.00	1.00
countid	7.85	8.00	4.33	1.00	15.0
Dinamarca	0.0805	0.00	0.272	0.00	1.00
Grecia	0.0250	0.00	0.156	0.00	1.00
Espana	0.119	0.00	0.324	0.00	1.00
Francia	0.0894	0.00	0.285	0.00	1.00
Italia	0.0572	0.00	0.232	0.00	1.00
Chipre	0.0356	0.00	0.185	0.00	1.00
Malta	0.0627	0.00	0.242	0.00	1.00
Portugal	0.0459	0.00	0.209	0.00	1.00
Finlandia	0.0842	0.00	0.278	0.00	1.00
Suecia	0.0747	0.00	0.263	0.00	1.00
ReinoUnido	0.0887	0.00	0.284	0.00	1.00
Croacia	0.0510	0.00	0.220	0.00	1.00
Turquia	0.0551	0.00	0.228	0.00	1.00
Noruega	0.0753	0.00	0.264	0.00	1.00
Montenegro	0.0555	0.00	0.229	0.00	1.00
Sexo	1.54	2.00	0.498	1.00	2.00
Female	0.456	0.00	0.498	0.00	1.00
Male	0.544	1.00	0.498	0.00	1.00
Soltero	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Casado	0.844	1.00	0.363	0.00	1.00
Edad	55.5	55.0	4.07	50.0	65.0
Edad50	0.454	0.00	0.498	0.00	1.00
Edad55	0.350	0.00	0.477	0.00	1.00
Edad60	0.196	0.00	0.397	0.00	1.00
Educ	3.88	3.00	1.92	1.00	9.00
Master	0.0822	0.00	0.275	0.00	1.00
Terciariacorta	0.139	0.00	0.346	0.00	1.00
Secunadria2	0.312	0.00	0.464	0.00	1.00
Grado	0.115	0.00	0.320	0.00	1.00
Secundaria1	0.189	0.00	0.391	0.00	1.00
Postsecundaria	0.0606	0.00	0.239	0.00	1.00
Doctorado	0.00753	0.00	0.0865	0.00	1.00
Primaria	0.0839	0.00	0.277	0.00	1.00
Preescolar	0.00993	0.00	0.0992	0.00	1.00
Salud	1.72	1.00	0.910	1.00	5.00
Saludbuena	0.729	1.00	0.445	0.00	1.00
Saludmala	0.271	0.00	0.445	0.00	1.00
Impacto	1.55	2.00	0.498	1.00	2.00
ImpactoSI	0.453	0.00	0.498	0.00	1.00
ImpactoNO	0.547	1.00	0.498	0.00	1.00
Ocupacion	4.30	4.00	2.47	1.00	10.0
Profesional	0.204	0.00	0.403	0.00	1.00
Administrativo	0.0887	0.00	0.284	0.00	1.00
OcupacionElementa	0.103	0.00	0.304	0.00	1.00

ServiciosVentas	0.166	0.00	0.372	0.00	1.00
Gerente	0.0757	0.00	0.265	0.00	1.00
Tecnico	0.138	0.00	0.345	0.00	1.00
Artesano	0.103	0.00	0.305	0.00	1.00
Operario	0.0832	0.00	0.276	0.00	1.00
Agricultura	0.0349	0.00	0.184	0.00	1.00
Ocupacionmilitar	0.00342	0.00	0.0584	0.00	1.00
Salario	7.50e+003	1.80e+003	1.46e+004	7.00	3.60e+005
Horas	38.6	40.0	10.3	1.00	110.
Jornada0a20	0.0753	0.00	0.264	0.00	1.00
Jornada21a40	0.669	1.00	0.471	0.00	1.00
Jornada41a110	0.255	0.00	0.436	0.00	1.00
Tipolab	1.10	1.00	0.305	1.00	2.00
Empleado	0.896	1.00	0.305	0.00	1.00
Autonomo	0.104	0.00	0.305	0.00	1.00
Apoyo	2.17	2.00	1.15	1.00	5.00
ApoyoSI	0.743	1.00	0.437	0.00	1.00
ApoyoNO	0.257	0.00	0.437	0.00	1.00
Aprendizaje	1.27	1.00	0.442	1.00	2.00
AprendizajeSI	0.734	1.00	0.442	0.00	1.00
AprendizajeNO	0.266	0.00	0.442	0.00	1.00
Estres	3.14	3.00	1.24	1.00	5.00
EstresSI	0.251	0.00	0.433	0.00	1.00
EstresNO	0.749	1.00	0.433	0.00	1.00
Logsalario	7.86	7.50	1.40	1.95	12.8

Pendientes estimadas en base al estrato de edad

Variables	Pendiente Edad50	Pendiente Edad55	Pendiente Edad60
const			
Casado	0.00473809	0.00386164	0.00588995
Saludbuena	0.0885782	0.0892610	0.0871326
Jornada0a20	0.0852988	0.0832253	0.0863660
Jornada41a110	-0.0272338	-0.0262038	-0.0270379
ApoyoSI	0.122337	0.122852	0.121952
EstresSI	-0.0664399	-0.0654845	-0.0671703
Grecia	-0.165341	-0.166100	-0.167590
Espana	-0.177334	-0.176141	-0.180292
Francia	-0.152308	-0.150387	-0.154736
Italia	-0.133026	-0.132078	-0.134983
Chipre	-0.321674	-0.320181	-0.322934
Malta	0.0375944	0.0376690	0.0362447
Portugal	-0.187435	-0.184301	-0.190683
Finlandia	-0.0634346	-0.0642696	-0.0640518
Suecia	-0.403206	-0.406738	-0.403038
ReinoUnido	-0.150236	-0.150744	-0.152409
Croacia	-0.461122	-0.460305	-0.462125
Turquia	-0.285502	-0.286360	-0.290741
Noruega	-0.268341	-0.268881	-0.268616
Montenegro	-0.251066	-0.250745	-0.253919
Male	-0.0388602	-0.0393088	-0.0379220

ANÁLISIS MULTIVARIABLE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES EN EUROPA

Terciariacorta	0.0675543	0.0665965	0.0672544
Secunadria2	0.00635706	0.00554994	0.00614637
Grado	0.0399577	0.0390342	0.0398570
Secundaria1	0.0444132	0.0427898	0.0453597
Postsecundaria	0.0546555	0.0535181	0.0544812
Doctorado	0.182919	0.182548	0.183820
Primaria	-0.0385004	-0.0417869	-0.0356733
Preescolar	0.0244242	0.0199473	0.0289978
ImpactoSI	-0.0406281	-0.0398956	-0.0407046
Profesional	-0.00938253	-0.00904158	-0.00947825
Administrativo	-0.107353	-0.105934	-0.107570
OcupacionElementa	-0.153288	-0.150782	-0.155005
ServiciosVentas	-0.0198391	-0.0182844	-0.0211052
Tecnico	-0.0531012	-0.0537793	-0.0535912
Artesano	-0.0891932	-0.0879916	-0.0909505
Operario	-0.140722	-0.140048	-0.142735
Agricultura	-0.171235	-0.169938	-0.171317
Ocupacionmilitar	-0.0473129	-0.0449930	-0.0538001
Logsalario	0.0635814	0.0635681	0.0633861
AprendizajeSI	0.112230	0.112885	0.112177
Empleado	-0.0560470	-0.0541625	-0.0561832